

事務所コラム

2024年7月22日(月)

〒133-0052 東京都江戸川区東小岩 6-21-3

東京RS税理士法人

TEL 03-5612-1821 FAX 03-5612-1822

Email reiko@ebihara-tax.jp

賞与の支給日在籍要件

支給日在籍要件と問題の所在

賞与について、その支給対象者を、その支給日に在籍する労働者に限定するものを一般に「賞与の支給日在籍要件」といいます。この要件があることにより、賞与の計算期間となる評価期間に在籍していても、支給日前に退職した場合には、賞与が支給されないこととなります。これにより、支給日前に退職した労働者が、「賞与は一定の評価期間における勤務成績などを考慮して支払われるべきで、その評価期間に在籍している以上、賞与請求権があるはずである」と主張して争われることがあります。

労働法での「賞与」の取り扱い

労働基準法では、行政解釈において「賞与」の定義として、「定期又は随時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないもの」とされています。逆に言えば、賞与の定義はこの程度に留め置かれているため、「賞与」という名称がついていても、それがどのような趣旨で、また、どのような計算方法等で支払うかは各企業の判断に委ねられています。ただし、企業の判断に委ねられるとは言え、「賞与」の定めをする場合には就業規則への記載が必要にな

ります。(労働基準法第89条4号)

「支給日在籍要件」は認められるのか

上記の通り「賞与」に関する趣旨や支払い方法等は、各企業の判断に委ねられます。

つまり、「賞与」の趣旨を「自社の業績への貢献の対価」とするだけでなく、「**将来の意欲向上や更なる貢献への期待**」といった目的も含むことができるとされており、「支給日在籍要件」は、この目的を達成するための手段と考えられます。裁判例でも、初期の裁判例こそ「支給日在籍要件」を否定する判決も見られますが、昭和57年から60年あたりの最高裁判決から「支給日在籍要件」を肯定する判決が多く出されるようになりました。

これらをまとめると、「支給日在籍要件」については、「賞与」が会社の裁量が広く認められる任意の制度である以上、就業規則での明示がある限り、どのような要件を設けていても、その要件が明らかな差別的な取り扱いである場合などでない限り、基本的には労働法に抵触しないと考えることができるでしょう。



労働者への事前の説明でトラブルを予防しましょう